Date : 01/04/2014
Pays : FRANCE
Page(s) : 132-134
Rubrique : Perso carrière
Diffusion : 161644
Périodicité : Mensuel
Surface : 258 %

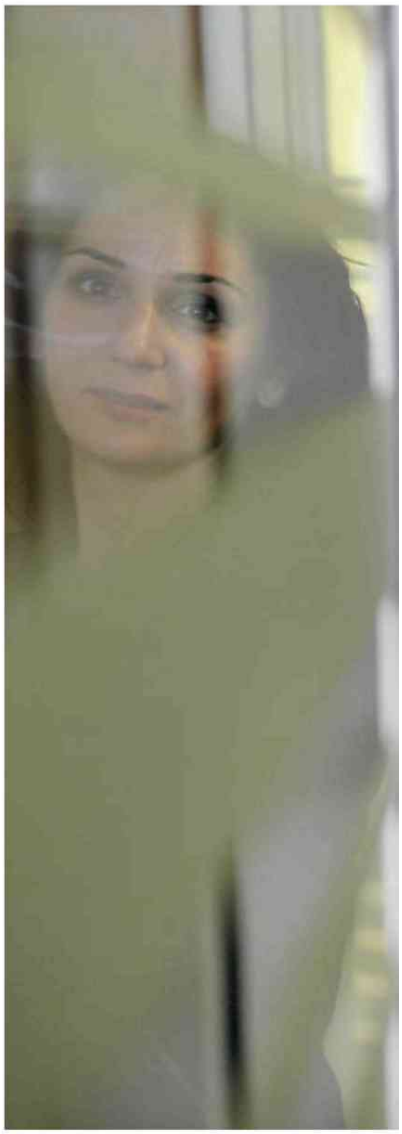
L'Expansion

Perso | carrière

Reconversion

PSE COMMENT REBONDIR ?

Angoissante et traumatisante, l'annonce d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans une entreprise peut aussi constituer une occasion de réorienter sa carrière, de prendre un nouveau virage. Conseils et témoignages.



DÉLÉGUÉE MÉDICALE dans un grand laboratoire pharmaceutique, Sophie s'apprête à vivre son troisième plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en six ans. « Cette fois-ci, je vais me déclarer volontaire, confie cette Lyonnaise, quadra, mariée et mère de deux enfants. D'après mes calculs, fondés sur les deux plans précédents, je devrais décrocher un chèque de 110 000 euros environ et bénéficier d'un accompagnement de reclassement. » L'occasion d'oser réaliser un vieux rêve, « ouvrir mon restaurant ou même un *food truck* dans la zone industrielle de la région Rhône-Alpes. » Organisée, Sophie a déjà tout prévu. Elle a sélectionné avec soin la formation que l'entreprise devrait accepter de lui payer pour sa reconversion, un master 1 et 2 en administration des entreprises. Elle va financer elle-même un CAP de cuisine et pense pouvoir décrocher une aide à la création d'entreprise de la part de son employeur. De l'ancienneté, un projet précis et bien ficelé, un entourage stable et rassurant… « J'ai bien conscience de faire partie des *happy few* pour lesquels le PSE est presque une bonne nouvelle », reconnaît Sophie.

Pour d'autres, le sigle fatidique est surtout anxiogène et déstabilisant. Leurs témoignages – qu'ils souhaitent garder anonymes – révèlent l'intensité du mal-être : « Je ne pensais pas valoir si peu » ; « J'ai le sentiment d'être un paria » ; « J'ai l'impression d'être une case dans un fichier Excel » ; « Soudain, on n'existe plus ». La plupart des cadres passent par des phases comparables à celles d'un deuil : déni, colère, tristesse, résignation jusqu'à l'acceptation. « Toutes ces étapes sont indispensables dans le processus de reconstruction », relève Valérie Jaunasse, manageuse des offres droit et relations sociales à Cegos. Rebondir après un PSE, mode d'emploi.

Réagir dès les premières rumeurs

Depuis le 1er juillet 2013, « la loi de sécurisation de l'emploi, qui a réformé les licenciements économiques collectifs, a réduit et sécurisé la durée de consultation des instances représentatives du personnel entre deux et quatre mois au maximum, selon le nombre de postes touchés par le PSE », note Marijke Granier-Guillemarre, avocate associée à MGG Legal, à Paris. Lors de cette période, « radio-moquette » va bon train. Première chose à faire : glaner soi-même des informations sérieuses. Auprès des syndicats, sur l'intranet, en interrogeant son N + 1. Et se demander : « Si je suis concerné, je fais quoi ? », conseille Philippe Laurent, coach et formateur. « Quand j'ai pressenti que l'on allait vers un énième PSE, je me suis dit que

Tous droits de reproduction réservés

Date : 01/04/2014
Pays : FRANCE
Page(s) : 132-134
Rubrique : Perso carrière
Diffusion : 161644
Périodicité : Mensuel
Surface : 258 %

L'Expansion

JÉRÔME CHATIN/L'EXPANSION

c'était l'occasion de faire le point sur ma carrière, et j'ai obtenu un bilan de compétences sur quatre mois, financé par les OPCA [organismes paritaires collecteurs agréés] », raconte Nathalie Boisson-Zyskind, ex-journaliste dans la presse professionnelle. A 45 ans, juste avant que son employeur ne mette la clé sous la porte, elle décroche un master de droit social et de gestion des RH. « Cela m'a permis d'obtenir mon poste actuel », raconte celle qui est aujourd'hui consultante senior pour Sextant Expertise, un cabinet d'expertise comptable des comités d'entreprise.

Deuxième urgence : « Faire l'inventaire des outils à sa disposition dans le cadre du PSE.

> *« La législation rend obligatoire une palette d'outils assez large. »*
>
> **Estelle Sauvat,** directrice générale de Sodie, filiale spécialisée dans le reclassement-placement du Groupe Alpha.

La palette est objectivement assez large », estime Estelle Sauvat, directrice générale de Sodie, filiale de reclassement et de placement du Groupe Alpha. Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés quand le projet de licenciement pour motif économique concerne au moins 10 salariés sur une période de trente jours (1), tout plan de reclassement doit inclure une panoplie d'aides : reclassement interne ou externe, création et reprise d'entreprise, formations, VAE, reconversion, réductions ou aménagements du temps de travail...

Le danger des « grandes vacances »

Facultatives, les primes d'incitations au départ volontaire peuvent être alléchantes, mais attention au miroir aux alouettes ! Le danger existe de s'offrir de longues vacances puis de s'installer dans le chômage. « On peut s'accorder deux ou trois semaines pour souffler, mais je recommande d'entamer très vite ses recherches », abonde Estelle Sauvat. Si l'on décide d'être volontaire, « il faut se poser les bonnes questions : quelle est la vraie raison ? Sur quoi ma décision est-elle fondée ? Ai-je bien pris conscience des conséquences ? » recommande Serge Kohlmann, directeur de la région Ile-de-France d'Altedia.

S'entourer de bons conseillers

Dans cette phase de tempête, s'entourer est crucial. Un outplacement est en général proposé aux cadres. Frédéric, ancien *business developer* dans une SSII, aujourd'hui *engagement manager* dans l'informatique, en a profité : « Mon outplacement dans un grand cabinet a permis à mes idées de décanter. Depuis, je n'ai aucun regret sur le choix de rester salarié, alors que je songeais à une reprise d'entreprise. »

S'entourer, aller vers les autres... Simple sur le papier, mais pas dans la tête ! « Certains jours, j'ai juste envie de rester sous la couette, mais je me force ! », lance Caroline, qui a été poussée à se déclarer « volontaire » par sa direction. Pour compenser « le faible niveau du cabinet d'outplacement choisi par l'entreprise », elle a intégré plusieurs groupes : l'un constitué de start-up en démarrage et l'autre, de cadres licenciés. « Nous partageons nos contacts, nos conseils pratiques, nos coups de blues, c'est un soutien moral énorme. » « Penser aussi bien sûr aux anciens de son école, aux ex-collègues, et assurer une présence active sur les réseaux sociaux : Viadeo, LinkedIn, Twitter », ajoute Frédéric, qui a d'ailleurs été repéré ➔

Tous droits de reproduction réservés

Date : 01/04/2014
Pays : FRANCE
Page(s) : 132-134
Rubrique : Perso carrière
Diffusion : 161644
Périodicité : Mensuel
Surface : 258 %

L'Expansion

JÉRÔME CHATIN/L'EXPANSION

pour son poste actuel par un chasseur de têtes sur LinkedIn.

Gérer son stress

« Pas facile, pour un cadre qui vient d'être licencié, d'y voir clair : il vit très mal sa situation, ne veut parfois plus entendre parler de son métier. S'il assure qu'il a plein d'idées, nous l'aidons à ordonner et à rationaliser son projet », raconte Gilbert Savelli, directeur de l'association Solidarité cadres des Yvelines. « Il ne faut négliger aucune idée, aucune envie, aucune aspiration », synthétise Marie-Hélène Boyer-Duberga, directrice de LHH-DBM Dirigeants. « Et c'est en fonction de son projet professionnel qu'il faut choisir la formation agréée que peut prendre en charge l'entreprise », ajoute Nathalie Boisson-Zyskind.

Après 45 ans, un cadre a intérêt à se montrer ouvert et créatif et à ne pas se bloquer sur un intitulé ou un type de contrat. C'est bien ce qui a permis à Monique Gutknecht, à un an de la retraite après une carrière dans l'industrie pharmaceutique, de décrocher un CDI en décembre dernier à l'office du tourisme de Maisons-Laffitte. « Elle m'a proposé de travailler en bénévolat pendant quatre mois et de voir ensuite. Résultat, sa candidature est passée comme une lettre à la poste auprès du conseil d'administration, alors que nous n'avions pas son profil en tête au départ », reconnaît Marie Gimbert, directrice de l'office du tourisme.

> *« Il faut passer en revue toutes les options possibles afin de ne pas avoir de regret. »*
>
> **Marie-Hélène Boyer-Duberga,** directrice de LHH-DBM Dirigeants, l'activité d'Altedia dédiée à l'accompagnement des cadres supérieurs et dirigeants.

Rebondir peut prendre du temps. Plus encore si l'angoisse est là, qui paralyse. « Je suis morte de trouille, je quitte volontairement ma cage dorée pour créer une boîte, lance Sophie. Alors, je fais attention à bien gérer mon stress. Tout d'abord, en balisant au maximum les étapes de ma nouvelle aventure. Et ensuite, en prenant soin de moi : je fais du ski de fond deux fois par semaine, et j'ai fait appel à un préparateur mental, Sébastien Thomas – auteur de *Et si j'avais un mental de gagnant !* (Eyrolles). En parallèle, nous faisons de la sophrologie et de la visualisation mentale. Cela me donne une confiance en moi que je ne me connaissais pas ! »

ISABELLE HENNEBELLE

(1) Les entreprises de plus de 1 000 salariés, elles, ont l'obligation de mettre en œuvre un congé de reclassement (CR). Celles de moins de 1 000 salariés, ou en redressement, ou en liquidation judiciaire, doivent proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

L'EXPERTE

NATHALIE BOISSON-ZYSKIND,

consultante senior et juriste du cabinet Sextant Expertise

Contester un PSE

Le salarié doit vérifier que la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) a bien autorisé le PSE. Dans le cas contraire, tout licenciement serait rendu caduc, sauf en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. On peut contester la décision d'homologation de la Direccte au motif d'« insuffisance du PSE » si, par exemple, il ne propose pas de congé de reclassement.

* **Pour contester le motif économique** de son licenciement, le salarié doit aller aux prud'hommes. Les critères qui ont présidé à sa désignation sont-ils fondés ? A-t-il bien eu une proposition de reclassement interne sur un poste de même niveau à la même rémunération ? Si l'entreprise estime qu'il n'est pas qualifié alors qu'elle ne lui a accordé aucune formation au cours des dernières années, il dispose d'un argument éventuel, car les employeurs doivent cultiver l'employabilité. S'il demande une formation que l'entreprise lui refuse, le collaborateur peut avoir recours à la commission de suivi du PSE, qui vérifiera s'il remplit les critères.

Tous droits de reproduction réservés